

3.- Otras disposiciones

VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE EMPLEO

Num. 16846

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación de día 28 de agosto de 2012 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears (Exp: CC_TA_11/054 código de convenio 07000435011982)

Antecedentes

1. El día 23 de julio de 2012, la representación de las empresas del sector de la hostelería de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de este sector.
2. El día 31 de julio de 2012, el señor José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registre, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de la hostelería de las Illes Balears.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 28 de agosto de 2012

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Juana María Camps Bosch

Por delegación del Vicepresidente Económico, de Promoción Empresarial y de Empleo
(BOIB 153/2011)

TEXTO ARTICULADO DEL XIV CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES
(CÓDIGO CONVENIO 07000435011982)

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar. 1. PARTES QUE LO CONCIERTAN.- Son partes concertantes del presente convenio colectivo; por la representación empresarial: Federación Empresarial Hotelera de Mallorca, Federación Empresarial Hotelera de Ibiza y Formentera, Asociación Hotelera de Menorca, Asociación Empresarial de Restauración de Mallorca, Federació de PIME Restauració de Balears y Asociación de Empresarios de Salas de Fiestas, Discotecas y similares de Balears (AESFDYSB; y por la representación sindical: Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT) de las Islas Balears y Federació de Comerç, Hosteleria i Turisme de Comissions Obreres de les Illes Balears (FECOHT-CCOO Illes).

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.- Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el

presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia. Además, es de aplicación al presente convenio colectivo como derecho paccionado supletorio, el capítulo octavo sobre «igualdad efectiva de mujeres y hombres» del IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (en lo sucesivo, ALEH IV), firmado en Santander (Cantabria), el día 27 de julio de 2010, publicado en el Boletín Oficial del Estado (en lo sucesivo, BOE) núm. 237, de 30 de septiembre de 2010, código convenio (99010365011900).

Art. 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.- Se registrarán por el presente convenio colectivo las empresas y empresarios que desarrollen sus actividades en los centros de trabajo de los establecimientos e instalaciones que se relacionan en el anexo II del mismo o los que resultaran afectados por aplicación del ámbito funcional del ALEH IV, así como los trabajadores que presten las funciones de los puestos de trabajo recogidos en dicho acuerdo estatal que se reflejan en el anexo I del convenio colectivo, prestando sus servicios en dichos centros de trabajo, todo ello dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Art. 2º. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.- El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (en lo sucesivo, BOIB), estando vigente hasta el día 31 de marzo de 2014, retrotrayéndose en sus efectos retributivos al día 1 de abril de 2012.

Finalizado el periodo de vigencia del convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET).

En caso de denuncia, ésta deberá producirse dentro del mes de enero de 2014, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de enero de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89. 1 y 2 ET.

Art. 3º. CLÁUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1. Las condiciones pactadas en el convenio colectivo a efectos de su aplicación configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto de convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 ET.

Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado.

Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del convenio no alcanzasen un acuerdo, cualquiera de las partes legitimadas firmantes del mismo podrá solicitar la mediación y, en su caso, el arbitraje del procedimiento de solución autónoma de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (en lo sucesivo, TAMIB).

Art. 4.º PUBLICIDAD DEL CONVENIO.- Los empresarios afectados por el presente convenio tendrán expuesto en los centros de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso, un ejemplar completo del texto convencional, las actas de las revisiones retributivas acordadas durante su vigencia y las resoluciones interpretativas acordadas por la comisión paritaria.

Art. 5.º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización, dirección y control de la actividad laboral es facultad del empresario o de las personas en quien éste delegue, con sujeción a las normas legales y convencionales vigentes.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, PLANTILLAS, MOVILIDAD, ASCENSOS Y CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Art. 6.º NORMAS COMUNES DE CONTRATACIÓN.- Serán de aplicación las siguientes normas comunes de contratación:

1. FIRMA Y COMUNICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Los empresarios están obligados a comunicar al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. El trabajador tendrá derecho a recibir una copia del contrato o de la prórroga, en su caso, en el momento de su firma.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a la representación legal de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se comunicará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a dicho Servicio Público.

Un representante legal de los trabajadores podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo, siempre que el trabajador afectado no manifieste lo contrario.

Se faculta a la comisión paritaria del convenio para la adaptación del texto del presente apartado si se produjeran cambios normativos en esta materia.

2. PERIODO DE PRUEBA.- En esta materia es de aplicación lo previsto en el capítulo tercero del ALEH IV.

3. PREFERENCIAS.- Se establece que, en igualdad de condiciones profesionales y sin perjuicio de la legislación vigente, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo como fijo ordinario o fijo discontinuo aquellos trabajadores que habiendo sido contratados por la misma empresa por duración determinada, acrediten mayor número de días trabajados, no hayan rechazado ninguna prórroga del contrato y hayan cumplido con la totalidad de la duración o duraciones pactadas en sus contratos de trabajo.

Si el empresario precisara contratar a un trabajador con la condición de fijo ordinario, lo seleccionará de entre los trabajadores fijos discontinuos de la misma especialidad, si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas empresariales.

4. CONCURRENCIA DESLEAL.- El trabajador queda obligado a no hacer concurrencia en la actividad de la empresa y a no colaborar con quienes se la hagan, por lo que no podrá realizar servicios profesionales complementarios pertenecientes a la rama industrial de la misma, tanto sea por cuenta ajena como propia, incurriendo de lo contrario en concurrencia desleal, salvo que medie autorización expresa del empresario.

5. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.- En el plazo de siete días hábiles desde su concertación, la empresa usuaria entregará a la representación legal de los trabajadores copia del contrato de puesta a disposición con exclusión de aquellos datos que revistan el carácter de íntimos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.3 ET, o se refieran al precio concertado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 c), de la Ley 14/1994, de

1 de junio, por la que regulan las empresas de trabajo temporal, los empresarios afectados por el presente convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores hayan amortizado los puestos de trabajo que pretenda cubrir, por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 c) ET excepto en los supuestos de fuerza mayor.

El trabajador puesto a disposición tendrá los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria en lo que se refiere a instalaciones colectivas y manutención allí donde esté establecida, así como a percibir la retribución establecida en el presente convenio colectivo.

6. TRABAJADORES EXTRANJEROS EXTRACOMUNITARIOS.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 71.1 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, en caso de tratarse de solicitud de renovación de permiso de trabajo de un trabajador extranjero extracomunitario presentada en plazo, el recibo de la solicitud expedido por la administración pública correspondiente proroga la validez del permiso y surte sus mismos efectos, en el ámbito laboral y de la Seguridad Social, hasta la resolución del expediente.

7. TRABAJADORES DISCAPACITADOS.- Las empresas que empleen un número de trabajadores que excedan de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (BOE 103, 30-4-1982), esto es, en un porcentaje no inferior al dos por ciento de la plantilla. Podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (BOE núm. 94, de 20-abril-2005), de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado real decreto. Los empresarios obligados a realizar este tipo de contrataciones deberán solicitar del Servicio Público de Empleo competente la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este real decreto.

Art. 7.º PLANTILLAS Y CONTRATACIÓN.- En materia de empleo estable y contratación temporal o a tiempo determinado se fijan los siguientes criterios:

1. PLANTILLA DE LOS CENTROS DE TRABAJO.- Los criterios relativos a la relación entre contratación temporal y la plantilla del centro de trabajo, a partir de 25 trabajadores, queda fijada en un 75 por ciento entre fijos ordinarios y fijos discontinuos en cada centro de trabajo, por lo tanto, hasta un 25 por ciento podrán ser contratados al amparo de las distintas modalidades de contratación temporales o a tiempo determinado, quedando incluidos en dicho porcentaje las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal que no podrán superar el 10 por ciento de la plantilla.

Para los centros de trabajo de 11 a 25 trabajadores, el porcentaje de plantilla de acuerdo a los criterios del presente apartado será del 65 por ciento de empleo fijo ordinario o fijo discontinuo, siendo en consecuencia el porcentaje de contratación temporal de un 35 por ciento.

No se computarán como parte de la plantilla a efectos de calcular los precitados porcentajes, los contratados como interinos, relevistas, los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y los contratos formativos. Sí se computarán aquellos trabajadores que presten servicios en la empresa que estén de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

No serán de aplicación los anteriores criterios de plantilla durante los periodos de actividad en los que el centro de trabajo esté destinado a programas oficiales de vacaciones de turismo social y para los centros de temporada durante el periodo de interrupción de la actividad.

En ningún caso serán de aplicación los criterios anteriores a los centros de trabajo durante los tres primeros años de inicio de su actividad.

La comisión paritaria del presente convenio, sin perjuicio de las competencias conferidas a la representación legal de los trabajadores, como parte de las funciones de seguimiento que tienen encomendadas y a instancia de una de las dos partes que la conforman, podrá requerir a las empresas afectadas por este artículo que remita a la misma la información sobre el desglose de las plantillas, por modalidades contractuales, trabajadores y jornadas realizadas, a cuyo efecto rellenarán la hoja estadística que como anexo VI viene recogida en este texto. Si se comprobara que la empresa no alcanza los porcentajes de empleo estable fijados, se le concederá un plazo de treinta días para que acredite el cumpli-

miento de los mismos, para lo cual esta comisión podrá solicitar que se le aporte la documentación necesaria. Caso de incumplimiento, la comisión paritaria procederá en consecuencia.

2. **CONTRATO EVENTUAL.-** Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, el contrato eventual por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.1 b) ET, podrá realizarse a lo largo de todo el año, y hasta una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Los contratos concertados por una duración inferior a la máxima establecida en el presente apartado, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Se establece un preaviso de, al menos, 48 horas para que el empresario comunique al trabajador con un contrato eventual, cuando su duración exceda de cuatro semanas, la prórroga de su contrato de trabajo, si así procediera, o su extinción. En este último supuesto el empresario deberá acompañar junto con dicho preaviso una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

En los contratos eventuales a su finalización, el trabajador, tendrá derecho a recibir junto con su liquidación una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar doce días de salario por cada año de servicio, siempre y cuando el trabajador no rechace la prórroga, si así procediera, y, en todo caso, por la expiración del tiempo total convenido en el mismo.

Se entenderá como salario el cociente de dividir el salario base mensual más la correspondiente prorrata de las gratificaciones extraordinarias entre treinta días.

La indemnización establecida en los párrafos anteriores es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que si se diera esta circunstancia, el empresario podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles ampliaciones de tiempo de ocupación de los trabajadores fijos discontinuos.

La indemnización regulada en este apartado es de aplicación en los mismos términos establecidos en el mismo a la expiración del tiempo convenido en los contratos suscritos por obra o servicio determinado.

3. **RÉGIMEN DE VACACIONES Y COMPENSACIÓN DE FIESTAS EN LOS CONTRATOS TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA.-** A los trabajadores contratados temporalmente o a tiempo determinado, les será de aplicación el mismo régimen de vacaciones y de compensación de fiestas laborales de los trabajadores fijos discontinuos, previsto en el apartado 6, del artículo 8º, del presente convenio.

Art. 8º. **TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.-** La contratación de trabajadores fijos discontinuos se regirá por lo regulado en el presente convenio, con sujeción a las normas siguientes:

1. **CONTRATO FIJO DISCONTINUO.-** Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 ET.

El empresario, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los trabajadores dicha circunstancia, deberá entregar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese en la actividad. La comunicación deberá formalizarse con arreglo al modelo que viene recogido en el anexo V del convenio.

2. **GARANTÍA DE OCUPACIÓN.-** Los trabajadores que en el año 1992,

o en sucesivos, hubiesen alcanzado o alcancen a partir de dicho año, tres periodos anuales consecutivos prestando servicios en la misma empresa por tiempo igual o superior a seis meses al año, con la condición contractual de fijo discontinuo, tendrán una garantía de ocupación de seis meses al año.

Los trabajadores fijos discontinuos que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los tres primeros años. En este supuesto, el empresario convocará al trabajador para restablecer la prestación de sus servicios a partir del cuarto año de prestación de servicios como fijo discontinuo por un periodo de duración de ocupación no inferior a la media resultante.

Lo anterior se establece, sin perjuicio de lo regulado en la disposición adicional octava del presente convenio para trabajadores fijos discontinuos con garantías de ocupación anterior al 1992.

3. **CONDICIONES DE LA GARANTÍA DE OCUPACIÓN.-** Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los periodos de ocupación garantizados se prestarán de forma continuada dentro del año natural. No obstante, estos periodos continuados podrán ser fraccionados durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas y organizativas del empresario y sin necesidad de tramitar procedimiento legal alguno, por una sola vez y por un tiempo máximo de cuarenta y cinco días dentro del año natural. El empresario, en estos casos, deberá preavisar al trabajador por escrito, tanto de la interrupción como de la reanudación, con una antelación mínima de cinco días naturales.

La ejecución de los periodos garantizados de ocupación que se establece en el párrafo anterior lo es sin perjuicio de que el empresario pueda realizar llamamientos de estos trabajadores, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

En los centros de trabajo de actividad intermitente a lo largo del año (actividades de prestación a tiempo parcial, establecimientos de fin de semana y/o de duración ocasional o similares), no será de aplicación el régimen de prestación continuada del periodo de ocupación garantizada, en su caso.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del periodo garantizado, ya sea por anticipación y/o prolongación de actividades, no tendrá efectos de cara a un incremento de la media garantizada para ulteriores años. El trabajador deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos, siete días naturales de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios. Las reducciones antes reguladas no disminuirán las medias garantizadas de ocupación para ulteriores periodos de actividad.

La representación legal de los trabajadores podrán disponer del empresario de una relación de los trabajadores fijos discontinuos que tengan periodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de los mismos.

Lo establecido en los apartados 2 de este artículo y disposición adicional octava del presente convenio, se aplicará solamente a quienes hayan trabajado en este régimen durante los años 1983, 1984 y 1985, y en lo sucesivo a quienes completen o hayan completado tres periodos anuales de ocupación consecutivos como trabajadores fijos discontinuos.

4. **NOVACIÓN TRANSITORIA DE FIJO DISCONTINUO A FIJO ORDINARIO.-** Las empresas con centros de trabajo de actividad no permanente que pretendan establecerse con carácter de actividad permanente o continuada a lo largo de todo el año, podrán novar o convertir transitoriamente la condición de sus trabajadores fijos discontinuos a fijos ordinarios durante un periodo máximo de cuatro años, pasando al quinto año, y de continuar la actividad permanente o continuada, a consolidar la condición contractual de fijo ordinario.

Si la situación transitoria anterior no se tornase en definitiva, para poder llevar a cabo otra novación o conversión transitoria deberán transcurrir al menos tres años a contar desde la conclusión de la anterior novación.

Dichas novaciones serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores y, en su defecto, a la comisión paritaria del convenio.

Los contratos de fijos discontinuos que se hayan acogido a novaciones o conversiones a contrato fijo ordinario, y por las mismas hayan obtenido alguna ayuda pública, no podrán tener carácter transitorio.

Esta novación es independiente y, por lo tanto no afecta a los programas especiales de contrataciones destinadas a cubrir los servicios de vacaciones oficiales de turismo social, siempre y cuando se rijan por las condiciones laborales y administrativas de los mismos.

5. LLAMAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.- Todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados.

1. Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

a) El empresario deberá llamar al trabajador al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.

b) No obstante, el empresario podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

El ejercicio por parte del empresario de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos de ocupación antes regulados.

Estas condiciones de llamamiento no serán de aplicación a los trabajadores que no hayan consolidado los tiempos mínimos de ocupación a que se refiere los apartados 2 de este artículo y disposición adicional octava del presente convenio.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellos trabajadores con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos. En todo caso verá interrumpido, y por tanto el trabajador cesará en su servicio a la empresa, aquél que haya cubierto su garantía de ocupación y tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas legalmente, salvo que, en el momento de la interrupción, se pueda prever o conocer con antelación, que la causa que origina la suspensión será de corta duración y hará posible que se puedan prestar los servicios del trabajador la mayor parte del periodo que se estime vayan a precisarse los mismos.

El empresario deberá realizar el llamamiento por escrito al trabajador para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el periodo de ocupación garantizado. En los demás casos el llamamiento será con una antelación no inferior a 48 horas.

2. Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el párrafo 1.b) de este apartado.

b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la empresa en su misma especialidad, en el puesto de trabajo y grupo profesional.

d) Cuando el empresario comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos remitido al Servicio Público de Empleo, según el modelo recogido en el anexo IV. En dicha copia básica no deberá figurar el número del documento nacional de identidad o similar, el domicilio, y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

6. NORMAS COMUNES SOBRE FIESTAS LABORALES Y VACACIONES DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

1) El empresario podrá distribuir el descanso compensatorio equivalente de las fiestas laborales que se trabajen, o con carácter anticipado, las que se prevea se van a trabajar en cada periodo de ocupación garantizado, bien de forma continuada a razón de tantos días laborables como fiestas se compensen, bien de forma separada en un día laborable unido a un descanso semanal. En estos supuestos, se deberá preavisar por escrito al trabajador con, al menos, 48 horas antes del inicio del descanso compensatorio de las fiestas.

Así mismo, el empresario podrá fijar el disfrute de las vacaciones que correspondan al trabajador durante el periodo de ocupación garantizado en las fechas que acuerde o convenga, incluso con anticipación al devengo del derecho de las mismas, tanto de forma continuada como fraccionada. En este último caso, las fracciones serán de días laborables, no pudiendo incluir más días de descanso semanal de los que pertenezcan a la duración de las vacaciones, conforme establece el artículo 17º del convenio. El empresario deberá preavisar por escrito al trabajador con, al menos, cinco días naturales del inicio del descanso vacacional.

El periodo de vacaciones y fiestas laborales no compensado, total o parcialmente, durante el periodo de ocupación, pasará a disfrutarse coincidiendo con el último tramo temporal del llamamiento.

2) Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis ET; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior.

3) En todo caso, el periodo de vacaciones que quede pospuesto para su disfrute el año u años siguientes, computará como parte de la garantía de ocupación de dicho año o ulteriores años. En cuanto a las fiestas laborales trabajadas pendientes de compensación en descanso, se optará de común acuerdo por su disfrute en el periodo de ocupación del año siguiente o por su compensación económica en el momento de practicar la liquidación de haberes.

4) El presente régimen especial de fiestas y vacaciones trae su fundamento en poder conjugar y compatibilizar la obligación del empresario de conceder tales descansos y el derecho del trabajador al periodo garantizado de ocupación.

5) La liquidación de las cantidades adeudadas por la interrupción del contrato deberá realizarse siempre en un recibo salarial ordinario o liquidación simple de haberes. Si se hicieran firmar recibos de finiquito al concluir el periodo de ocupación concertado, éstos tendrán valor liberatorio únicamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, siempre y cuando las mismas estuvieran correctamente calculadas conforme a lo establecido en el convenio colectivo.

6) En lo no previsto en este apartado será de aplicación lo dispuesto en el artículo 17º del convenio colectivo.

7. CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.8 in fine ET, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Así mismo, cabrá la contratación fija discontinua a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda la vigencia del contrato. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución. Con los trabajadores que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

Tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo, de forma temporal o indefinida, quienes estén trabajando como fijos discontinuos en el mismo centro de trabajo mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial. Así mismo, los trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo parcial podrán novar temporalmente y de común acuerdo con el empresario la prestación de sus servicios a tiempo completo.

Art. 9º. DIMISIONES O CESES.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del empresario, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) 30 días naturales para personal de jefatura y subjefatura de departamento.
- b) 15 días naturales el resto de trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho al empresario a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso. Cuando la dimisión afecte a puestos de jefatura de departamento (nivel salarial primero), en caso de que el trabajador incumpla el plazo de preaviso, parcial o totalmente, el empresario podrá descontar de la liquidación adeudada un mes íntegro de salario.

Cuando se trate de trabajadores contratados temporalmente, el plazo de preaviso nunca podrá ser superior al tiempo de duración que les restare para finalizar el contrato, si éste fuera inferior al plazo de preaviso.

Cuando el empresario reciba el preaviso de cese del trabajador, podrá éste determinar el pase del mismo a la situación de disfrute de vacaciones y compensación de fiestas trabajadas, si estuvieran pendientes.

Los ceses definitivos de fijos y fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, serán puestos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en el plazo máximo de treinta días con indicación de la causa de los mismos.

Art. 10º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS.- Estas materias se remiten al contenido del capítulo segundo del ALEH IV y, en su caso, a los artículos 22, 24 y 39 ET. Se faculta a la comisión paritaria del presente convenio para que regule estas materias si no lo hiciera el ALEH IV en el plazo previsto por la disposición adicional novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para que, en su caso, sea aprobado por la comisión negociadora del convenio.

Art. 11º. ESCALAFÓN DE PERSONAL.- Cuando la representación legal de los trabajadores lo solicite, el empresario facilitará, máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador, fecha de ingreso en la empresa, grupo profesional y puesto de trabajo al que esté adscrito y tipo de contrato.

Art. 12º. DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIONES DE CONTRATO Y REDUCCIONES DE JORNADA.- El procedimiento que establece la legislación vigente en estas materias debe ser estrictamente observado por todas las partes intervinientes en el mismo.

Se preavisará a la representación legal de los trabajadores con al menos quince días naturales de antelación del inicio del periodo consultivo, en aquellos casos que dicho periodo esté legalmente previsto.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo relacionado con estos procedimientos y en especial en todas aquellas materias sobre las que el empresario señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el empresario a la representación legal de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Art. 13º. CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

1) SUBCONTRATA DE SERVICIOS DE CAMARERO DE PISOS Y CAMARERA DE PISOS. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarero de pisos y camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidos en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial.

2) EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 ET, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores la ejecución de contrata o subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.

3) Los empresarios afectados por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 14º. JORNADA LABORAL.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo efectivo, computándose con una duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

Por trabajo efectivo se entenderá que el trabajador deberá encontrarse tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

En las jornadas continuadas que excedan de cinco horas de duración, habrá un descanso de quince minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si este tiempo de descanso se destinara para la toma de alguna comida podrá ampliarse por el tiempo indispensable, entendiéndose que cuanto sobrepase de los quince minutos irá a cargo del trabajador y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada o en la forma que se pacte de común acuerdo entre las partes.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. Para el personal asignado a las áreas funcionales segunda y tercera, según definición que de las mismas hace el ALEH IV, de los establecimientos de hospedaje, y también en los cambios de turno, el descanso entre jornadas antes referido de doce horas, podrá calcularse en cómputos de hasta dos semanas, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. En estos casos, el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a diez horas. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente convenio.

La jornada partida observará un descanso ininterrumpido no inferior a una hora, no pudiéndose dividir en más de dos fracciones durante una misma jornada diaria. A estos efectos, no se considerará interrupción de jornada el tiempo indispensable para la toma de comidas que, con cargo al trabajador, se estima en treinta minutos.

Los representantes legales de los trabajadores podrán negociar una mejor adecuación de la jornada de trabajo, así como la posibilidad de realizar jornadas continuadas en aquellas áreas donde ello fuera posible.

En el presente convenio ha quedado prevista la realización de trabajo durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, por lo que los salarios establecidos en su conjunto lo han sido atendiendo a estas circunstancias, sin perjuicio de la percepción económica contemplada en el artículo 25º de este convenio, cuando se cumplan las condiciones en el mismo previstas.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un fraccionamiento. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

Anualmente, entre los meses de noviembre y diciembre, se elaborará por el empresario el calendario laboral del año siguiente. Una vez elaborado dicho

calendario, el empresario recabará de la representación legal de los trabajadores el informe a que se refiere el apartado a) de la disposición adicional tercera, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Una vez llevados a cabo los trámites antes referidos, se exhibirá un ejemplar de dicho calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo. En los centros de trabajo de actividad estacional este trámite se llevará a cabo al inicio del periodo de actividad temporal.

Art. 15°. DESCANSO SEMANAL.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos en aquellos centros laborales que cuenten con más de treinta trabajadores.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre el empresario y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los afectados, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley. En caso de desacuerdo en la forma del eventual pacto, se estará al disfrute de manera consecutiva.

No serán válidos los pactos individuales en esta materia suscritos en los contratos laborales.

Queda facultada la comisión paritaria para entender en los casos que, a instancias de alguna de las partes negociadoras, le sean sometidos en esta materia. La decisión de la comisión paritaria será vinculante y ejecutiva.

En los centros laborales de treinta o menos trabajadores habrá un descanso semanal de dos días, sin perjuicio de que por pacto entre el empresario y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los afectados, se regule otro régimen o modalidad de descanso semanal que en todo caso respetará lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley.

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparecencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad de hostelería, haya que permutar el tiempo de descanso semanal, el empresario deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, al trabajador afectado, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

Lo pactado en este artículo se debe sobrentender que es sin perjuicio del derecho empresarial a modificar las condiciones de trabajo en la forma y de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 ET.

Art. 16°. VACACIONES.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y cinco días naturales para todos los trabajadores, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado. El periodo de vacaciones podrá fraccionarse por acuerdo entre las partes.

El periodo vacacional habrá de disfrutarse antes de finalizar el primer trimestre del año natural siguiente a aquél al que correspondan las vacaciones, siempre que sea de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, y obedezca a razones organizativas o productivas. En estos supuestos, el empresario expedirá certificación de deuda de vacaciones antes del día 31 de diciembre de cada año. La ausencia de dicha certificación atribuible al empresario, no supondrá la pérdida del periodo de vacaciones al que el trabajador tuviera derecho.

Se computará como periodo de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal, de conformidad a lo previsto en el artículo 5.4 del convenio 132 de la Oficina Internacional del Trabajo (BOE del 5 de julio de 1974).

No podrá coincidir el inicio del periodo o periodos de vacaciones, con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al de descanso semanal.

Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

En cada periodo de vacaciones de 35 días se entenderán incluidos íntegramente cinco periodos de descanso semanal, correspondientes a cinco semanas de trabajo, los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutaban de forma continuada como fraccionada.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis ET; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior.

Los empresarios podrán sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando su periodo de vacaciones.

Los empresarios, previo informe de la representación legal de los trabajadores, confeccionarán durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, el calendario de vacaciones. En todo caso el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será abonada por el empresario antes de iniciarse el disfrute, como anticipo salarial, siempre y cuando así lo solicite el trabajador.

Cuando la falta de disfrute de vacaciones se compense económicamente, el módulo de cálculo estará integrado por el salario base, complemento de antigüedad en su caso, prorata de las gratificaciones extraordinarias, complemento fijo personal, si lo hubiere, plus de nocturnidad para el colectivo de empresas de Salas de Fiestas y similares. No se computará en dicho cálculo el plus de desplazamiento.

Todo ello sin perjuicio de lo específicamente pactado para los trabajadores fijos discontinuos y para los trabajadores temporales o a tiempo determinado en el apartado 3 del artículo 7°, y para los trabajadores fijos discontinuos en el apartado 6 del artículo 8°, ambos del presente convenio.

Art. 17°. FIESTAS.- Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, que se trabajen, podrán, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador:

- a) Ser acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- b) Ser disfrutadas continuadas en periodo distinto.
- c) Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.

En el caso de no alcanzarse acuerdo se acumularán al periodo vacacional.

Los festivos que caigan dentro del periodo de vacaciones no se entenderán como disfrutados.

Todo ello sin perjuicio de lo específicamente pactado para los trabajadores fijos discontinuos y para los trabajadores temporales o a tiempo determinado en el apartado 3 del artículo 7°, y para los trabajadores fijos discontinuos en el apartado 6 del artículo 8°, del presente Convenio.

En los supuestos a) y b), cuando la compensación de las fiestas se haga de forma continuada, se fijarán tantos días laborables como fiestas se trabajen, no pudiendo coincidir su disfrute con los días de descanso que normalmente se hubieren librado caso de haberse trabajado.

Cuando coincida una fiesta laboral entre semana con un día de descanso que se haya establecido durante la misma, esta fiesta no se tendrá como disfrutada, teniendo la consideración de trabajada a los efectos previstos en el convenio, siempre y cuando el trabajador afectado estuviera en activo.

En los casos en que la fiesta trabajada se compense económicamente, lo será con arreglo a la fórmula siguiente:

DIVIDENDO: Salario base, antigüedad, en su caso, complemento fijo personal, si lo hubiere, plus nocturnidad para Salas de Fiestas, en su caso, y plus de desplazamiento, todo ello referido a un mes.

DIVISOR: Treinta.

COCIENTE: Resultado incrementado en un 75 por 100.

Como regla general, las fiestas se presumirán trabajadas, salvo prueba en contrario.

Art. 18°. PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo; o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja estable registrada como tal. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde está prestando sus servicios, el permiso será de cinco días. En el supuesto de que surjan complicaciones graves en el parto o en el estado de salud de dichos parientes, derivadas de la enfermedad o accidente que hayan sufrido, y éstas se justifiquen debidamente, el permiso se incrementará en dos días más.

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de hijo, de padre o madre, o de hermano o hermano político del trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de tres días.

f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se incluye también el examen para la obtención del permiso de conducción de vehículos a motor.

g) En los casos de asistencia a cursos de capacitación básica de lectura, escritura, y cálculo, el empresario procurará la adecuación de la jornada laboral del trabajador matriculado en dichos cursos, sin tramitación de expediente administrativo alguno, para facilitar la asistencia a los mismos, o si ello no fuera posible, conceder una licencia de tres horas semanales, licencia que no podrá solicitarse en empresas de menos de diez trabajadores, ni durante los períodos de mayor volumen de trabajo. Como máximo podrá solicitarlo simultáneamente un trabajador por cada departamento.

h) Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en este convenio.

i) Un día al año para atender personalmente asuntos propios, que se fijará de común acuerdo con el empresario a los efectos de que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. A esta licencia tendrán derecho aquellos trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y cuyo período de ocupación anual sea igual o superior a seis meses. La empresa podrá denegar el permiso a tal licencia en el período comprendido entre el 1 de julio al 31 de agosto. Este permiso, que no tendrá el carácter de recuperable dentro de la jornada laboral, no será acumulable en ningún caso a otros años.

j) Cuando se trate de trabajadores fijos ordinarios o fijos discontinuos con garantía de ocupación, siempre que avisen con una antelación no inferior a diez días, tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a consultas de médicos especialistas, cuando sea por prescripción de facultativo de la Seguridad Social. Este permiso no podrá superar más de doce horas al año o parte proporcional al tiempo de trabajo en períodos de ocupación inferiores al año.

Art. 19°. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.- En los supuestos previstos en los apartados b) y e) del artículo anterior, el trabajador podrá optar por ampliar el tiempo del permiso, excluyéndose los días por desplazamiento, hasta el doble del fijado inicialmente, avisando para ello al empresario en el momento de solicitar el correspondiente permiso retribuido.

También procederá esta licencia no retribuida a otros supuestos no contemplados legal o convencionalmente, cuando se pacte de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Las ausencias al trabajo contempladas en este artículo exonerarán de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y de cotizar a la Seguridad Social durante su período de duración.

Art. 20°. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá preferencia para realizar la jornada de trabajo de forma continuada, si esta modalidad estuviera establecida, siempre que no se acoja a la reducción de jornada prevista en el artículo 37.5 ET. Esta preferencia cesará automáticamente cuando desaparezca la circunstancia que ha dado origen a la misma.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este apartado.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El permiso por lactancia establecido en el apartado 4 del artículo 37 ET y en el presente apartado, en el supuesto de que se haya optado por acumularlo en jornadas completas, se regirá por los términos siguientes:

a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET y, en su caso, vacaciones.

b) Se deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.

c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.

d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún hijo menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, a propuesta de la representación legal de los trabajadores, tendrán preferencia para disfrutar el descanso semanal en sábados y domingos, estableciendo un turno rotativo en caso de que no puedan disfrutarlo simultáneamente todos los que se encuentren en esta circunstancia. Dicha preferencia cesará cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron. No procederá dicha preferencia cuando por aplicación de la misma se tengan que modificar situaciones personales consolidadas.

Art. 21°. EXCEDENCIAS ESPECIALES

1. Los trabajadores fijos ordinarios y fijos discontinuos con al menos un año de antigüedad en la empresa, salvo que en este artículo se establezca otra antigüedad superior, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS O DE FAMILIARES. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja estable debidamente registrada como tal, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad empresarial.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador podrá dejar sin efecto la situación de excedencia prevista en este apartado al objeto de anticipar su reincorporación a su puesto de trabajo, sin necesidad de agotar el período para el que hubiera solicitado la excedencia, pre-

via comunicación por escrito al empresario en el plazo previsto en el apartado 3 de este artículo.

b) **EXCEDENCIA POR ESTUDIOS.** Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.

c) **EXCEDENCIA POR TRASLADO.** Cuando el cónyuge o pareja estable debidamente registrada como tal sea trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la isla donde el trabajador preste sus servicios. Esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a los dos años.

d) **EXCEDENCIA POR TRATAMIENTO MÉDICO ESPECIAL.** Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y solo podrá solicitarse una vez. Para reintegrarse deberá acreditarse el riguroso seguimiento del tratamiento.

e) **EXCEDENCIA PARA PROMOCIÓN PROFESIONAL.** El trabajador fijo ordinario o fijo discontinuo, que realice alguna de las funciones que se remuneran por debajo del nivel salarial primero del convenio colectivo, con al menos una antigüedad de tres años en la empresa y un tiempo de trabajo efectivo inmediatamente anterior de treinta y seis meses, tendrá derecho a solicitar una excedencia no superior a dos años de duración, que tenga por objeto promocionarse profesionalmente, bien para trabajar por cuenta propia, bien para mejorar sus condiciones profesionales o económicas cuando se trate de trabajo por cuenta ajena. Si el tiempo de excedencia solicitado es inferior al plazo máximo previsto cabrá una única prórroga hasta agotar el plazo establecido.

Esta solicitud se formulará por escrito con, al menos, un mes de antelación a su efectividad. El empresario dispondrá de quince días para resolver la solicitud, lo que deberá hacer por escrito.

El disfrute de esta excedencia es incompatible con el ejercicio del mismo oficio o actividad, tanto por cuenta propia como ajena, en el término municipal donde venga prestando sus servicios, salvo autorización expresa del empresario y, en todo caso, cuando exista concurrencia desleal, en los términos previstos en el artículo 6º.4 de este convenio.

No podrán acogerse a esta excedencia aquellos trabajadores que en los últimos veinticuatro meses hubieran recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico.

El empresario podrá denegar la excedencia cuando cuente con una plantilla inferior a veinticinco trabajadores o cuando el número de excedentes al amparo de este apartado supere, simultáneamente, el cinco por ciento.

2. **CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD.** Las situaciones de excedencia citadas solo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

3. **COMUNICACIÓN DE REINCORPORACIÓN.** La comunicación para reintegrarse a la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de estos requisitos implicará el desistimiento a la reincorporación y por consiguiente la automática extinción del contrato de trabajo. Para las excedencias contempladas en el apartado e), la reincorporación deberá tener lugar dentro de los tres meses siguientes a la fecha de finalización de la misma.

4. **PLAZO DE PREAVISO.** Las situaciones de excedencia que no tengan un plazo de preaviso previsto legal o convencionalmente, se instarán al empresario con al menos un mes de antelación.

5. **DURACIÓN DE LA EXCEDENCIA.** Las excedencias, tanto voluntarias como especiales, se entenderán siempre concedidas por el tiempo total solicitado y sin posible reingreso anticipado ni prórroga, salvo acuerdo expreso en contrario suscrito entre el empresario y el trabajador, o lo establecido en el presente artículo.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 22º. **COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y PAGO DE ATRASOS.-** Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados,

en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente capítulo de retribuciones.

La entrada en vigor de las nuevas retribuciones, tanto salariales como extra salariales, tendrá efectos desde el día 1 de abril de 2012. El pago de diferencias por los atrasos retributivos derivados de la aplicación del presente convenio, en su caso, deberá haberse regularizado dentro del mes siguiente al de su publicación en el BOIB, tanto los correspondientes al mes de abril de 2012 como los resultantes del incremento previsto para el día 1 de abril de 2013.

Art. 23º. **SALARIO BASE.-** Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual de acuerdo con los niveles retributivos que a continuación se citan, en función de la clasificación de niveles retributivos y de establecimientos que se especifican en los anexos I y II, respectivamente, del convenio.

El salario base mensual con efectos del día 1 de abril de 2012, se incrementa en un 0,5 por ciento; y con efectos del día 1 de abril de 2013 en un 0,6 por ciento, siendo las tablas resultantes las siguientes:

SALARIOS BASE DEL 1-4-2012 AL 31-3-2013

Niveles retributivos	Categoría de los establecimientos a efectos retributivos		
	A Euros mes	B Euros mes	C Euros mes
I	1.569,45	1.547,77	1.522,89
II	1.455,15	1.440,15	1.416,25
III	1.354,94	1.332,87	1.310,05
IV	1.258,72	1.231,82	1.219,01
V	1.166,37	1.155,16	1.149,13
VI	1.096,42	1.096,42	1.096,42

SALARIOS BASE DEL 1-4-2013 AL 31-3-2014

Niveles retributivos	Categoría de los establecimientos a efectos retributivos		
	A Euros mes	B Euros mes	C Euros mes
I	1.578,87	1.557,06	1.532,03
II	1.463,88	1.448,79	1.424,75
III	1.363,07	1.340,87	1.317,91
IV	1.266,27	1.239,21	1.226,32
V	1.173,37	1.162,09	1.156,02
VI	1.103,00	1.103,00	1.103,00

Los salarios establecidos se entienden computados por sus importes brutos, debiendo las empresas retener las cargas sociales y fiscales que corran a cargo de los trabajadores, de conformidad a lo legalmente dispuesto.

La retribución deberá ser abonada dentro de los primeros siete días naturales como máximo del mes siguiente al de su devengo.

En el recibo salarial, deberá figurar la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa y, en su caso, la fecha de su último ingreso.

Art. 24º. **SITUACIONES ESPECIALES QUE AFECTAN AL SALARIO BASE.-** Se contemplarán las siguientes situaciones singulares que afectan al salario base:

A) EMPRESAS DE HOSPEDAJE Y ALOJAMIENTO:

1. **JEFE/A DE BARES.-** El trabajador que ocupe este puesto de trabajo con responsabilidad departamental directa y al mando de varios puntos de venta, se incluye en el nivel salarial I.

2. **OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO.-** El trabajador que ocupe este puesto de trabajo con varios ayudantes a su cargo, se incluye en el nivel salarial III.

B) EMPRESAS DE CUALQUIER ACTIVIDAD AFECTADAS POR ESTE CONVENIO:

El personal de conducción de vehículos, que requiera estar en posesión de permisos de conducción de las clases C, D ó E, se incluye en el nivel salarial III.

Art. 25º. PLUS DE NOCTURNIDAD.- El presente plus lo percibirán los trabajadores que desarrollen su trabajo en las horas y en los tramos temporales que a continuación se citan:

1. EMPRESAS DE HOSPEDAJE O ALOJAMIENTO

1-abril-12 - 31-marzo-13 1-abril-13 - 31-marzo-14

a) Cuando se trabajen más de 80 horas en un mes, entre las 22 y las 6 horas, se percibirá el plus siguiente: 70,71 71,13

b) Cuando se trabajen más de 26 y hasta 80 horas en un mes, dentro del indicado periodo nocturno, se percibirá el plus siguiente: 42,41 42,66

c) Para los que su horario sea permanente en dicho tramo nocturno, este plus será el equivalente a la diferencia entre su salario base y el del nivel inmediatamente superior, siempre que no sea superior al fijado en el apartado a), en cuyo se aplicará éste.

d) El personal que ocupe el puesto de trabajo de conserje de noche no percibirá plus alguno, y se incluye en el nivel retributivo III.

2. EMPRESAS DE RESTAURANTES, CAFETERÍAS, CAFÉS Y BARES.- El plus se calculará sobre el periodo horario que transcurra entre las 0 horas y las 7 horas, de la forma siguiente:

1-abril-12 - 31-marzo-13 1-abril-13 - 31-marzo-14

a) Cuando se trabajen 4 o más horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente: 113,09 113,77

b) Cuando se trabajen entre 2 y 4 horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente: 56,55 56,89

c) Las horas sueltas se abonarán a razón de: 1,86 1,87

3. EMPRESAS DE SALAS DE FIESTAS, DISCOTECAS, SALAS DE MÚSICA Y SALAS DE BAILE.

1-abril-12 - 31-marzo-13 1-abril-13 - 31-marzo-14

Los trabajadores de esta actividad percibirán el salario fijado de su nivel retributivo, y además, un plus específico de las cuantías que a continuación se indica, cuando trabajen en el horario nocturno comprendido entre las 22 a 6 horas: 34,91 35,12

4. CONDICIONES DE APLICACIÓN.- En atención a las condiciones retributivas globales establecidas en el presente convenio colectivo y en función de la aplicación del principio de vinculación total de su articulado, no procederá incremento específico retributivo alguno distinto del contemplado en este artículo para el concepto de realización de trabajo en los indicados periodos horarios nocturnos.

Los importes resultantes del plus de nocturnidad no se tendrán en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, así como tampoco formarán parte del módulo para el cálculo de las horas extraordinarias, ni para el pago de fiestas laborales y vacaciones, salvo que expresamente se diga lo contrario en la materia de que se trate.

Art. 26º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más el complemento por antigüedad ad personam, en su caso, calculadas según la retribución vigente en el mes en que se efectúe dicho devengo. Las referidas gratificaciones serán satisfechas, una el día 31 de julio, pudiéndose abonar conjuntamente con la mensualidad del mismo mes; y la otra el 21 de diciembre. Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

Las gratificaciones extraordinarias se podrán abonar prorrateadas junto con la mensualidad ordinaria, siempre que así se establezca de común acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores.

El plus de desplazamiento del artículo 27º del convenio no será abonado en dichas gratificaciones.

A los trabajadores que trabajen por tiempo inferior al año se les podrá abonar la totalidad de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias en la fecha que se practique la liquidación salarial al cese o interrupción de la relación laboral.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán deducción alguna en el devengo y cálculo de las gratificaciones extraordinarias establecidas en este convenio.

Art. 27º. PLUS DE DESPLAZAMIENTO.- Los trabajadores percibirán una cantidad en concepto de plus económico destinada a resarcir a los mismos los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 a), de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 23.2.A), c), del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. Este plus tendrá la cuantía anual que a continuación se indica, abonándose mensualmente en las cuantías resultantes de dividir dicho importe en doce mensualidades.

1-abril-2012 a 31-marzo-2013: 1.102,80 euros/año, que se abonarán a razón de 91,90 euros/mes

1-abril-2013 a 31-marzo-2014: 1.159,20 euros/año, que se abonarán a razón de 96,60 euros/mes.

El plus de desplazamiento no se abonará cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial devengarán y percibirán este plus en la cuantía íntegra del mismo cuando trabajen todos los días laborales del mes, y proporcionalmente a los días trabajados cuando sean contratados para días a la semana o al mes, siempre y cuando la jornada diaria exceda de cuatro horas de promedio.

Art. 28º. HERRAMIENTAS.- Los empresarios facilitarán al personal de cocina los útiles y herramientas necesarias para el cumplimiento de su función profesional. En caso contrario abonarán a quienes las aporten una compensación por su desgaste de las cuantías siguientes:

	euros/mes
Periodo 1 de abril de 2012 a 31 de marzo de 2013:	11,33
Periodo 1 de abril de 2013 a 31 de marzo de 2014:	11,40

Art. 29º. UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO.- Los empresarios proporcionarán a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria o, en caso contrario, procederán a su compensación en metálico.

1. PRENDAS.- La falta de entrega de las prendas correspondientes se compensará por cada mes de servicio, con las cantidades que a continuación se detallan en concepto de adquisición y mantenimiento, pudiendo determinarse, en este caso, por el empresario la uniformidad a utilizar:

UNIFORMIDAD	1-abril-12 a 31-marzo-13	1-abril-13 a 31-marzo-14
Traje chaqueta completo	28,27	28,44
Resto de personal	25,16	25,31

2. CALZADO.- Si se exige un modelo o color determinado de calzado, el empresario podrá optar entre proceder a su compensación por la adquisición y mantenimiento en metálico o a la entrega del mismo. En los supuestos de compensación, ésta será la siguiente:

CALZADO	1-abril-12 a 31-marzo-13	1-abril-13 a 31-marzo-14
Zapatos en cuero o similar	7,06	7,10
Zapatillas en tela o similar	4,29	4,32

3. DURACIÓN.- La duración mínima de las prendas será la siguiente:

PRENDAS	DURACIÓN
Dos trajes con pantalón y chaqueta	Dos años
Tres camisas	Un año
Una corbata o corbatín	Un año
Dos chaquetillas	Un año
Dos pantalones	Un año
Dos gorros y dos picos de cocinero	Un año
Dos delantales	Un año
Dos batas	Un año
Dos cofias	Un año
Dos guardapolvos o dos monos	Un año
Dos pares de zapatos	Un año
Tres pares de zapatillas	Un año

4. OTRAS PRENDAS Y CONDICIONES.- Los empresarios procurarán la vestimenta adecuada para los trabajadores del departamento de animación. Así mismo, en los centros de trabajo de actividad permanente facilitarán una rebeca a los trabajadores con categoría de camarero de pisos y camarera de

pisos, cuya duración mínima será de un año.

Las prendas visibles ajenas a las detalladas, que irán a cargo del trabajador, armonizarán con el resto de la vestimenta, excepto cuando se exija algún modelo fuera de uso común, en cuyo caso será facilitado por el empresario.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarla sólo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará la vestimenta adecuada a su situación.

Art. 30º. ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN.- Los empresarios mantendrán el derecho al alojamiento a aquellos trabajadores que vengán disfrutando del mismo, salvo que las partes pacten la extinción de dicho derecho. Así mismo, los empresarios facilitarán manutención a los trabajadores siempre y cuando en el centro de trabajo se elaboren y sirvan comidas al cliente.

El empresario no podrá practicar deducción alguna por los conceptos referidos en el párrafo anterior, así como el trabajador tampoco podrá exigir compensación económica alguna si no hubiere uso de los mismos.

Art. 31º. RECLAMACIÓN DE CANTIDADES.- Cuando el trabajador se vea obligado a formular demanda ante la jurisdicción competente en reclamación de cantidades por los conceptos exclusivos de salarios ordinarios, gratificaciones extraordinarias, fiestas o vacaciones, al finalizar el contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización consistente en un 30 por ciento sobre la diferencia existente entre la cantidad definitivamente fijada por la jurisdicción competente y la que el empresario hubiera ofrecido o hecho efectiva con anterioridad a la resolución judicial.

Tal indemnización no tendrá lugar en el caso de que la jurisdicción social fijara una indemnización específica a favor del trabajador en concepto de recargo o interés por mora, distinta de la establecida en este artículo.

Se otorgará especial preponderancia a la intervención sindical a los efectos de probanza de las cuestiones suscitadas en esta materia.

Art. 32º. COMPENSACIÓN A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.- Se establece una compensación indemnizatoria cuando el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando se haya mantenido vinculado a la misma empresa durante el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con alguna de las edades que se citan a continuación:

Años de servicio en la empresa	Edad del trabajador		
	55 a 59 años	60 años	61 años
62 años	63 años	64 años	65 años
66 años	67 años		
Número de mensualidades de salario base, antigüedad ad personam y prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijados en el convenio			
15	10	9	7,5
6	5	4	3
2	1		
20	11	10	8,5
7	6	5	4
3	2		
25	12	11	9,5
8	7	6	5
4	3		
30	13	12	10,5
9	8	7	6
5	4		
35 o más	14	13	11,5
10	9	8	7
6	5		

Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos, a los efectos de computar la indemnización que proceda, nueve meses de servicio equivaldrá a doce meses, y la fracción que pudiera resultar en su caso, siempre que fuera superior a 137 días de trabajo, se computará como un año más de servicios. En todo caso, las equivalencias que se apliquen nunca podrán suponer un mejor cómputo que si se tratara de un trabajador fijo ordinario.

La edad máxima para percibir la compensación será la de sesenta y siete años, siempre y cuando al cumplimiento de dicha edad se hubiera cubierto el periodo de carencia necesario y se cumplieran los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso contrario, dicha edad máxima para per-

cibir la compensación se entenderá prolongada hasta el momento en que se alcance el derecho a dicha pensión.

Para el cálculo de las mensualidades resultantes se tomarán en cuenta, única y exclusivamente, los salarios establecidos en el presente convenio, no computando en ningún caso otras mejoras retributivas que haya venido abonando o decida abonar el empresario, tanto consolidables como no.

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa y acogerse a la indemnización establecida, deberá comunicarlo por escrito con, al menos, un mes de antelación.

CAPÍTULO V ACCIÓN ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL

Art. 33º. SEGURO POR INVALIDEZ O FALLECIMIENTO.- Los empresarios deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de cinco mil quinientos euros, a percibir por sí mismos o por los herederos legales o por los beneficiarios expresamente designados.

La indemnización del capital garantizado se efectuará en los supuestos de muerte o de declaración de invalidez en el grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, siempre que la invalidez o fallecimiento deriven de una enfermedad, sea o no profesional, y se cumplan las condiciones generales en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. En los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si el trabajador hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluido de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora todos los trabajadores que a la fecha de inicio del proceso de enfermedad causante de la muerte o la invalidez estuvieran vinculados o de alta en la empresa con una antigüedad igual o superior a quince años. A estos efectos, se entenderá como situación asimilada al alta en la empresa, de conformidad a lo establecido en la legislación de Seguridad Social, la de los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad estacional o interrupción del contrato.

A los trabajadores fijos discontinuos se les computará la antigüedad, de modo que cada nueve meses de servicio equivalgan a doce meses, y la fracción resultante, en su caso, siempre que sea superior a 137 días, se compute como un año más, sin que, en ningún caso, por aplicación de esta equivalencia resulte una antigüedad superior a la que resultara a un trabajador fijo ordinario.

El inicio del proceso de enfermedad no podrá ser anterior en ningún caso a la fecha de entrada en vigor del presente artículo, que se remonta al día 17 de julio de 2002 (XI convenio colectivo). En el caso de no poder determinar la fecha de inicio del proceso de enfermedad se tomará en consideración la del inicio del periodo de incapacidad temporal del que deriven los supuestos de muerte o invalidez regulados en el presente artículo.

La representación legal de los trabajadores podrán disponer de una copia de la póliza suscrita a tal efecto, así como de los documentos de renovación de la misma.

Los empresarios que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligadas al pago del citado capital caso de producirse las contingencias expresadas en el presente artículo.

Las prestaciones que deriven del presente artículo son incompatibles con las que puedan derivarse de las contingencias reguladas en el artículo 34º «seguro de accidentes».

Con efectos del día 1 de enero de 2013 el capital asegurado se fija en seis mil euros.

Art. 34º. SEGURO DE ACCIDENTES.- Los empresarios deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de quince mil euros, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados o herederos legales, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha

en que se declare la invalidez o sobrevenga el fallecimiento, aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que hubiera acaecido el accidente a consecuencia del cual se produzcan tales contingencias. A estos efectos, se entenderá como situación asimilada al alta en la empresa, de conformidad a lo establecido en la legislación de Seguridad Social, la de los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad estacional o interrupción del contrato.

En los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si el trabajador hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluido de la póliza sin derecho a percibir, en su caso, una nueva indemnización.

Las prestaciones que deriven del presente artículo son incompatibles con las que puedan derivarse de las contingencias reguladas en el artículo 33º «segu-ro por invalidez o fallecimiento».

La representación legal de los trabajadores podrán disponer de una copia de la póliza suscrita a tal efecto, así como de los documentos de renovación de la misma.

Los empresarios que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligadas al pago del capital citado caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

Con efectos del día 1 de enero de 2013 el capital asegurado se fija en dieciséis mil euros.

Art. 35º. INCAPACIDAD TEMPORAL.- El trabajador afectado por una situación de incapacidad temporal (en lo sucesivo, IT) percibirá las prestaciones que legalmente se le reconozcan por tal contingencia, en la cuantía y durante el tiempo que se determine.

Siempre y cuando la Seguridad Social reconozca al trabajador el derecho a las prestaciones derivadas de IT, si dicha prestación es inferior al salario base, el complemento por antigüedad ad personam en su caso, y el plus nocturnidad para Salas de Fiestas, establecidos en este convenio, del mes en curso, el empresario complementará a su cargo dicha prestación hasta alcanzar el 100 por cien de los conceptos retributivos convencionales citados, en los casos de contingencias sobrevenidas por accidente de trabajo, desde el primer día a contar desde el de la baja y en los casos sobrevenidos por accidente no laboral y enfermedad común, desde el cuarto día de la baja.

Esta mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social se aplicará hasta un máximo de doce meses a contar desde el día de la baja.

En todo caso cesará la obligación de abonar el complemento cuando el trabajador sea dado de alta médica antes del agotamiento de los doce meses a contar desde la fecha de baja, por informe propuesta para causar una incapacidad permanente.

El empresario abonará los tres primeros días de IT, en un sólo proceso al año natural, en los supuestos derivados de accidente no laboral y enfermedad común.

El empresario podrá verificar el estado de IT del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

A través de la comisión paritaria se impulsarán aquellos reconocimientos médicos por medio de los Servicios de Inspección Sanitaria para los casos de situaciones de IT que pudieran merecer una calificación de algún grado de invalidez o su curación.

Art. 36º. SALUD LABORAL.- El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los trabajadores deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten.

Los trabajadores tienen derecho a participar a través de su representación

legal en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo, y desde el momento de la contratación o en cualquier cambio sustancial posterior de sus funciones, a recibir la información sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y sobre los generales del centro de trabajo, en la medida en que puedan afectarles, y a la formación necesaria y suficiente para su efectiva prevención.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los resultados de los reconocimientos o exámenes médicos específicos de salud serán entregados a aquellos trabajadores que hayan optado por someterse a los mismos o hayan sido realizados por obligación legal, no pudiendo ser utilizados con otros fines distintos que los propios de la vigilancia de la salud, obteniendo el empresario las conclusiones que deriven a través de la correspondiente certificación de aptitud.

Los alojamientos del personal serán confortables y ventilados. La manutención del personal, será sana, suficiente y bien condimentada.

Se solicitará informe previo a la representación legal de los trabajadores para la elección de Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Los delegados de prevención tendrán derecho a ser informados y consultados sobre los cambios de los procesos productivos, a efectos de conocimiento en su caso de los riesgos que afecten a la salud física y mental de los trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan que, en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral sectorial, salvo lo que especifica el propio convenio colectivo, se encomienda a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de Hostelería de las Islas Baleares, la que será el foro de debate, diálogo permanente y, en su caso, acuerdos sobre materias concretas para el mismo, por parte sindical y empresarial.

Art. 37º. MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS.- Todos los trabajadores que estén en contacto con alimentos deberán cumplir escrupulosamente las disposiciones sobre manipulación de los mismos, observando en todo momento la máxima higiene en su indumentaria y aseo personal. Todos los trabajadores atenderán las instrucciones del empresario sobre la prevención de prácticas anti-higiénicas previstas legalmente, cumpliendo las órdenes de trabajo que en esta materia puedan afectar tanto al servicio como a la imagen de la empresa.

El empresario facilitará a los trabajadores afectados la formación adecuada en materia de manipulación de alimentos, así como los medios necesarios para la obtención de los certificados, carnés o credenciales que oficialmente se exijan, sin que ello suponga costo alguno para el trabajador.

CAPÍTULO VI REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 38º. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.- De conformidad con lo dispuesto legalmente, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical (en los sucesivos, LOLS) y en el presente convenio.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, los empresarios informarán mensualmente a la representación legal de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Art. 39º. AUSENCIAS DEL TRABAJO POR FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.- Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- a) En empresa o centros de trabajo de hasta 50 trabajadores, 20 horas.
- b) De 51 a 100 trabajadores, 25 horas.
- c) Más de 100 trabajadores, 30 horas.

Sin rebasar el tope anteriormente establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, asambleas y cursos de formación, organizadas por sus sindicatos, mediando preaviso escrito y

posterior justificación.

De mutuo acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores cabrá la ampliación de dichos permisos por los motivos especificados en el párrafo anterior, teniendo dichas ausencias el carácter de no retribuidas.

En todo caso se moderarán las ausencias de estos representantes, de forma y manera que por coincidencia de ausentes no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo. La ausencia deberá comunicarse con la debida antelación, que en todo caso no será inferior a cuarenta y ocho horas, salvo casos de probada urgencia. En la comunicación de preaviso deberá figurar la motivación que justifique la ausencia.

Art. 40º. ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.- El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior podrá ser acumulado semestralmente entre uno o varios de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal. No será acumulable el tiempo de los representantes legales que tengan la condición de trabajadores fijos discontinuos, cuando su contrato laboral esté interrumpido.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito al empresario con, al menos, quince días naturales de antelación al periodo de acumulación de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas, respetando en todo caso los criterios de moderación de ausencias citados en el artículo anterior.

Art. 41º. DELEGADO SINDICAL.- 1. En los centros de trabajo que cuenten con las plantillas que a continuación se indican y cuando los sindicatos firmantes del presente convenio posean en los mismos una afiliación superior a la que asimismo se cita, la representación del sindicato será ostentada por un delegado.

- a) Más de 50 trabajadores y una afiliación superior al 30 por 100 de la plantilla.
- b) Más de 75 trabajadores y una afiliación superior al 25 por 100.
- c) Más de 100 trabajadores y una afiliación superior al 20 por 100.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representando mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo, deberá acreditarlo ante el empresario de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos que procedan.

El cargo de delegado sindical desaparecerá automáticamente si posteriormente a su implantación disminuyen las cifras de trabajadores o de afiliación requeridos por debajo de los topes indicados. Para ello el empresario podrá requerir del sindicato una nueva acreditación de su derecho.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos del sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa y sus funciones serán las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses del sindicato al cual representa, y de los afiliados al mismo en el centro laboral, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y el empresario.
- b) Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- c) Tener acceso a la misma información y documentación que el empresario ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- d) Serán oídos por el empresario previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.
- e) Podrán recaudar cuotas a los afiliados al sindicato, repartir propaganda y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- f) Con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, el empresario pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado sindical, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro laboral y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, incluida la acumulación del crédito horario regulado en el artículo 40º del presente convenio.

Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

2. De conformidad a lo establecido en el artículo octavo LOLS, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

3. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, el empresario pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 250 trabajadores.

Art. 42º. ACCIÓN SINDICAL.- De conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno LOLS, quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas firmantes del presente convenio, tendrán derecho a:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del sector, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 43º. CUOTA SINDICAL.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos firmantes del presente convenio, los empresarios descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá al empresario un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antedichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario. El empresario entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. ACUERDOS INTERCONFEDERALES.- Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzasen acuerdos en el ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los

otorgantes de este convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la comisión paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.

Así mismo, desarrollarán, durante la vigencia del convenio colectivo los acuerdos interconfederales que se pudieran alcanzar en el ámbito sectorial de que se trata, sobre la creación de la figura del delegado territorial de salud laboral y medioambiente, y su dependencia de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de Hostelería.

Disposición transitoria segunda. IV ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH IV).- La comisión paritaria irá acomodando el texto del presente convenio colectivo a lo establecido o a lo que se establezca en el IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería.

Disposición transitoria tercera. DESCANSO ENTRE JORNADAS.- Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo definitivo sobre esta cuestión, y en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria única del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, el contenido del párrafo quinto del artículo 14º del presente convenio mantendrá sus efectos en tanto en cuanto su contenido no sea sustituido por acuerdo de la comisión negociadora del mismo.

Disposición transitoria cuarta. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.- A los trabajadores con contrato para la formación vigentes celebrados con anterioridad a la derogación de esta modalidad contractual por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, les serán de aplicación los salarios base mensuales siguientes:

TRABAJADOR EN FORMACIÓN 15% formación	Módulo 40 horas	Reducción
	1-abril-12 a 31-marzo-13	1-abril-13
a 31-marzo-14	1-abril-12 a 31-marzo-13	1-abril-13
a 31-marzo-14		
Menor de 18 años	674,32	
678,37	573,17	
576,61		
Mayor de 18 años	877,12	
882,38	745,56	
750,03		

Disposición transitoria quinta. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.- Mientras esté vigente esta modalidad de jubilación al amparo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, la jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

- El empresario y el trabajador podrán pactar esta modalidad de jubilación de común acuerdo.
- El cese del trabajador que se jubile será simultáneamente sustituido por otro trabajador de nueva contratación en los términos previstos legalmente. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1, b) ET.
- La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, de un año; si el trabajador cesase antes de este término, salvo que el cese se deba a fuerza mayor sobrevenida o despido declarado procedente por la jurisdicción competente, el empresario deberá sustituirle por un trabajador de nueva contratación cuya duración mínima será el tiempo que reste hasta completar el año para el que fue contratado para sustituir al trabajador jubilado.
- El contrato se formalizará por escrito en el que se hará constar el nombre del trabajador jubilado sustituido y se registrará en la en el Servicio Público de Empleo de acuerdo con la legislación vigente.
- El empresario librará, a petición del trabajador, certificación acreditativa del compromiso de sustitución.

La extinción del contrato del trabajador que se jubile no dará derecho a indemnización o compensación alguna. No obstante, si el trabajador afectado cuenta con el tiempo de servicios regulado en el artículo 32º del convenio, tendrá derecho a percibir la compensación indemnizatoria salarial regulada en el

mismo.

A esta modalidad de jubilación especial a los 64 años, se establece que podrán acceder a la misma los trabajadores fijos discontinuos que reúnan los requisitos legalmente establecidos, y el contrato del trabajador que lo sustituya será de un año de duración a lo largo de los doce meses siguientes de actividad, intermitente o cíclica, por lo tanto interrumpida, a partir del momento que se produzca dicha sustitución.

Disposición transitoria sexta. ADAPTACIÓN DEL ANEXO II SOBRE CATEGORÍAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS.- A raíz de la promulgación del Decreto 60/2009, de 25 de septiembre, de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB núm. 143, de 1 de octubre de 2009), por el cual se establecen la unificación de los procedimientos y la simplificación de los trámites en materia turística, y también la declaración responsable de inicio de las actividades turísticas y Decreto 20/2011, de 18 de marzo, de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB núm. 46 ext. de 30 de marzo de 2011), por el cual se establecen las disposiciones generales de clasificación de la categoría de los establecimientos de alojamiento turístico modifica la clasificación preexistente de los establecimientos de hospedaje y de restauración, se acuerda reordenar las categorías de los centros de trabajo a efectos retributivos recogida en el anexo II, sin que ello suponga modificación de las condiciones retributivas vigentes, para lo cual se faculta a la comisión paritaria para que lleve a cabo la correspondiente adaptación durante la vigencia del presente convenio colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD AD PERSONAM.- Con efectos del 30 de abril de 1984 quedó sin efecto la acumulación de incrementos por antigüedad prevista en el artículo 11º del convenio colectivo que expiró el 31 de marzo de 1984, en relación con el artículo 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería o con cualquier otra norma en este sentido.

Las cantidades adquiridas en su momento o posteriormente en el tramo correspondiente tendrán la consideración de condición más beneficiosa y a título ad personam, teniendo el carácter de no absorbibles ni compensables por futuros aumentos salariales, ni tampoco incrementables por futuras revisiones del salario base, transcurso del tiempo de servicios en la empresa o por cambios de nivel retributivo en el que estuvieran encuadrados en la fecha indicada al principio de esta cláusula, quedando por lo tanto su importe inalterable.

Disposición adicional segunda. JUBILACIÓN PARCIAL.- En materia de jubilación parcial y contrato de relevo se fijan los criterios siguientes:

- El trabajador fijo ordinario o fijo discontinuo, contratado a tiempo completo, que se jubile parcialmente al amparo de la normativa vigente, de común acuerdo con su empresario y reúna los requisitos de edad y tiempo mínimo de servicios exigidos, tendrá derecho al percibo de la indemnización contemplada en el artículo 32º del convenio, en los términos siguientes:

- El porcentaje de reducción de jornada deberá ser el máximo fijado legalmente en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social.
- Durante el periodo que transcurra entre el inicio de la jubilación parcial y el cese definitivo por jubilación total, en ningún caso podrá reducirse el porcentaje máximo de reducción de jornada.
- Cuando el trabajador relevado cumpla la edad de jubilación ordinaria, se producirá automáticamente la extinción definitiva del contrato de trabajo con la empresa.

- La indemnización a percibir en los supuestos citados en el apartado anterior será, en el momento de acceder a la jubilación parcial, el número de mensualidades salariales que corresponda en función de la edad y tiempo de servicios del trabajador en la empresa, en la proporción equivalente al porcentaje de reducción de la jornada de trabajo experimentada. Y en el momento de la jubilación total percibirá un segundo pago equivalente a la diferencia hasta el cien por cien del porcentaje abonado en el primer pago, si bien calculado en función de la edad y tiempo de servicios que reúna en el momento de la extinción del contrato de trabajo, siendo el módulo de cálculo el salario completo que le hubiera correspondido en el supuesto de no haber reducido jornada en el momento de dicha resolución laboral.

- El trabajador que desee optar a esta reducción de jornada en la modalidad de jubilación parcial, deberá preavisar al empresario por escrito con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de su efecto.

4. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, y al objeto de no perjudicar la promoción interna en el seno de la empresa, y al amparo de lo previsto en el artículo 12.7 e) ET, se entenderá como tal el desempeño de tareas correspondientes al área funcional donde esté encuadrado el trabajador relevado, de conformidad a lo establecido en materia de clasificación profesional en el capítulo del ALEH IV. En los supuestos que el trabajador relevista no vaya a ocupar el mismo puesto de trabajo del trabajador jubilado parcialmente pero sí vaya a desempeñar tareas equivalentes en los términos antes citados, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

5. Los contratos de relevo que se celebren como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente de relevo pactado, salvo en los supuestos previstos en el apartado 5 de este artículo y en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 ET, en cuyo caso el contrato de relevo que se concierte deberá ser a jornada completa y de duración indefinida.

6. En todo caso, la celebración de los acuerdos para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial y por consiguiente se otorgue plena validez y eficacia al contrato del trabajador relevista, quedarán vinculados y condicionados a que la Seguridad Social conceda efectivamente al trabajador relevado la pensión por jubilación parcial solicitada, ya que en caso contrario quedaría sin efecto alguna la reducción de jornada practicada, sin derecho a la indemnización por cese prevista en este artículo, y extinguiéndose automáticamente y sin derecho a compensación alguna el contrato de trabajo del trabajador relevista.

7. El trabajador fijo discontinuo que se acoja a esta modalidad de jubilación parcial, al objeto de calcular el coeficiente de reducción correspondiente de jornada para contratar al trabajador relevista, se tomará como referencia del cálculo correspondiente el cómputo de la jornada realizada en los últimos seis años trabajados.

Disposición adicional tercera. COMISIÓN PARITARIA.- De conformidad a lo establecido en el artículo 85.3 e) ET, queda constituida una comisión paritaria que estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación de las organizaciones sindicales y cuatro por las organizaciones empresariales firmantes del presente convenio.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del TAMIB, sitios en 07003 Palma de Mallorca, Avenida Conde de Sallent nº 11, 2ª planta.

La comisión se reunirá dentro de los quince días siguientes al de la publicación del convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión:

- Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente convenio haya previsto su participación.
- La interpretación y vigilancia de lo pactado en el convenio.
- Adaptación al convenio colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan que las resoluciones de la comisión paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieran sus miembros, y con el alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

Disposición adicional cuarta. CAMARERA DE PISOS Y CAMARERO DE PISOS.- A raíz de la entrada en vigor del X Convenio Colectivo se fijaron como funciones propias del puesto de trabajo de camarera de pisos y camarero de pisos, precisando así lo establecido en el ALEH IV, las de limpieza de zonas comunes de uso público, retirada de los servicios de habitaciones ('room servi-

ce') y reposición de mini-bares, si los hubiere.

Disposición adicional quinta. TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ISLAS BALEARES.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que la solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este convenio colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del TAMIB, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del convenio, a sus procedimientos.

Disposición adicional sexta. GRUPO DE TRABAJO SOBRE INCIDENCIA DE LOS EFECTOS DE LA DEPENDENCIA DEL ALCOHOL, TABAQUISMO Y DE OTRAS SUSTANCIAS EN EL TRABAJO.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear un grupo de trabajo específico en el seno de la comisión paritaria, para que desde la constitución de la misma estudien y establezcan, en su caso, un protocolo de medidas encaminadas a paliar y en lo posible erradicar la incidencia del alcoholismo, tabaquismo y consumo de otras sustancias en el desarrollo del trabajo y en la salud y seguridad laborales.

Disposición adicional séptima. OBSERVATORIO LABORAL SECTORIAL.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear un observatorio laboral sectorial en el seno de la comisión paritaria que realizará sus funciones para el ámbito territorial propio del convenio colectivo al objeto de realizar el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la ampliación de la Unión Europea, el desarrollo tecnológico, el empleo, el medioambiente, las necesidades formativas y la igualdad de oportunidades, y cualesquiera otras de trascendencia en el marco de la empresa.

A partir de que se constituya la comisión paritaria del convenio, ésta creará un grupo de trabajo en que se determinará su formación, procedimientos y demás aspectos instrumentales de actuación.

Disposición adicional octava. GARANTÍAS DE OCUPACIÓN ANTERIORES AL AÑO 1992.- Los trabajadores fijos discontinuos que tengan reconocida una garantía de ocupación anual superior a la regulada en el apartado dos del artículo 8º del presente convenio, proveniente de la regulación de convenios colectivos anteriores al año 1992, conservarán el derecho a la misma en las condiciones establecidas en tales convenios, como una garantía ad personam cuyo régimen de aplicación es el siguiente:

1) Estos trabajadores fijos discontinuos tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, equivalente a la media resultante de computar los periodos trabajados con la condición de fijos discontinuos durante los años 1983, 1984 y 1985 o, en su caso, siguientes, hasta el año 1991.

2) Quedan excluidos de dicho cómputo:

a) Los periodos aislados de ocupación no superiores a quince días naturales y trabajados entre el 1 de noviembre y el 15 de abril, hasta un tope de quince días naturales al año y siempre que dicha exclusión no represente que el periodo total trabajado resulte inferior a seis meses.

b) Los periodos superiores a un mes en que el centro laboral haya prolongado excepcionalmente sus actividades sobre los tiempos habituales en otros años. La comisión paritaria del convenio queda facultada para intervenir resolviendo cualquier duda que se le plantee sobre este particular.

3) Cuando un trabajador hubiera venido prestando sus servicios con la condición de fijo discontinuo desde al menos el año 1982, durante seis meses al año, y por efectos de la ocupación registrada en el año 1985, la media resultante fuera inferior a seis meses, no se tendrá en cuenta dicho año 1985 para fijar el tiempo de ocupación garantizado.

4) Los tiempos de ocupación garantizados resultantes de las medias establecidas, podrán sufrir una reducción por razones productivas u organizativas, sin necesidad de tramitar procedimiento legal alguno, con arreglo a los términos siguientes:

a) Cuando la media de ocupación garantizada resultare de seis meses o menos, no cabrá reducción alguna.

b) Si la media fuera de seis a siete meses, cabrá una reducción hasta el límite de seis meses.

c) Cuando la media resultare ser de más de siete meses, la reducción podrá

ser de hasta treinta días naturales.

Las reducciones de los periodos de ocupación antes citadas se comunicarán al trabajador por escrito indicando las razones de las mismas.

Disposición adicional novena. LÍMITE DE JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS CONTRATADOS DURANTE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY 15/1998, DE 27 DE NOVIEMBRE.- Se acuerda que, dadas las razones que concurren en el sector de hostelería y al objeto de evitar situaciones de desigualdad entre trabajadores que realizan la misma actividad, se establece como jornada de referencia la acordada para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Así, se acuerda que los contratos fijos discontinuos celebrados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001, ambos inclusive, tendrán como límite de jornada un número de horas inferior al establecido en el artículo 14 de este convenio, de modo que queda sin efecto alguno el límite de que dicha jornada deba ser inferior al 77 por ciento de la jornada anual prevista en dichos artículos, tal y como establecía el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, siendo considerados tales trabajadores fijos discontinuos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 ET.

Disposición adicional décima. MEDIDAS ESPECIFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA.- En esta materia es de aplicación como derecho paccionado supletorio, el artículo 50 del capítulo octavo sobre «igualdad efectiva de mujeres y hombres» del ALEH IV.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. NORMATIVA SUPLETORIA.- Con carácter supletorio a lo establecido en el presente convenio se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

Asimismo será de aplicación al ámbito del presente convenio el IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería, firmado en Santander (Cantabria), el día 27 de julio de 2010, en el que se recoge en capítulo sexto el vigente régimen disciplinario laboral.

Disposición final segunda. CLÁUSULA DEROGATORIA.- A la entrada en vigor del presente convenio, queda derogado el precedente y todos los anteriores al mismo, salvo las referencias que expresamente se recojan en el artículo del mismo sobre algún antecedente convencional que sea de directa aplicación.

ANEXO I

NIVELES RETRIBUTIVOS PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL XIV CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LAS ISLAS BALEARES

NIVEL SALARIAL PRIMERO

Jefe/a de recepción
Monta discos
Primer/a conserje
Jefe/a de operaciones de catering
Jefe/a de cocina
Jefe/a de personal de catering
Jefe/a de comedor
Jefe/a de compras de catering
Contable general
Jefe/a de administración de catering
Primer/a encargado/a de mostrador
Jefe/a de mantenimiento de catering
Primer/a jefe/a de sala
Jefe/a de supervisores de catering
Encargado/a general pisos y limpieza (antes gobernanta/e)

Encargado/a de mantenimiento y servicios (antes encargado/a de trabajos)

NIVEL SALARIAL SEGUNDO

Jefe/a de bar
Mayordomo/a de pisos
Segundo/a jefe/a de cocina
Segundo/a Jefe/a de Recepción
Segundo/a jefe/a de comedor
Interventor/a
Jefe/a repostería
Supervisor/a de catering
Segundo/a jefe/a de sala
Jefe/a de Sala de catering
Segundo/a encargado/a de mostrador
Jefe/a de repostería de catering
Encargado/a de sección pisos y limpieza (antes Subgobernanta/e)
Segundo/a jefe/a de cocina de catering
Jefe/a administrativo/a
Segundo/a encargado/a de mantenimiento y servicios (en aquellos centros donde existe este puesto de trabajo)

NIVEL SALARIAL TERCERO

Jefe/a de partida
Cajero/a
Jefe/a de sector
Contable
Segundo/a jefe/a de bar
Encargado/a de economato
Dependiente/a de primera
Conserje/a de noche
Segundo/a conserje
Encargado/a de economato catering
Recepcionista
Encargado/a sala limpieza catering
Oficial/a administrativo/a de 1ª
Jefe/a de equipo de catering
Manocorrentista
Oficial/a 1ª administrativo/a de catering
Encargado/a de lencería de catering
Especialista en dietética y nutrición en catering (BUP o equivalente más 2 años de especialización)
Relaciones públicas (titulado/a y con idiomas)

NIVEL SALARIAL CUARTO

Encargado/a de lencería y lavandería
Electricista
Cocinero/a
Pintor/a
Planchista
Tapicero/a
Cafetero/a
Panadero/a
Oficial/a repostero/a
Animador/a y monitor/a
Dependiente/a 2ª
Camarero/a bar
Camarero/a de sala
Camarero/a comedor
Cocinero/a de catering
Camarero/a sala de fiestas
Preparador/a de catering
Oficial/a administrativo/a 2ª
Fontanero/a
Oficial/a de repostería de catering
Mecánico/a-calefactor/a
Oficial/a de mantenimiento de catering
Conductor/a

Conductor/a de catering
 Jardinero/a
 Mecánico/a de catering
 Albañil
 Oficial/a administrativo/a 2ª catering
 Carpintero/a
 Camarero/a de pisos

NIVEL SALARIAL QUINTO
 Ayudante/a de planchista
 Auxiliar administrativo/a caja o contabilidad
 Ayudante/a de cocina
 Ayudante/a de preparación catering
 Ayudante/a de repostería
 Ayudante/a de economato
 Telefonista
 Ayudante/a de economato catering
 Facturista
 Ayudante/a de cocina catering
 Taquillero/a
 Ayudante/a de repostería catering
 Ayudante/a recepción o conserjería
 Ayudante/a de jefe/a de equipo catering
 Ayudante/a de sala o mostrador
 Auxiliar administrativo/a catering
 Ayudante/a de comedor o bar
 Lavandero/a de catering
 Bodeguero/a

NIVEL SALARIAL SEXTO
 Portero/a de coches
 Vigilante/a de noche
 Portero/a recibidor/a de sala de fiestas
 Portero/a de servicio
 Guardarropa
 Mozo/a de equipajes
 Peón
 Niñero/a
 Pinche
 Piscinero/a
 Fregador/a
 Mozo/a de habitaciones.
 Marmitón/a
 Lencero/a
 Ayudante/a de cafetín
 Lavandero/a
 Calefactor/a
 Costurero/a
 Ayudante/a de mecánico/a
 Planchador/a
 Ayudante/a de tapicero/a
 Limpiador/a
 Ayudante/a de jardinero/a
 Botones
 Ayudante/a de albañil
 Ascensorista
 Ayudante/a de fontanero/a
 Guarda exterior de catering
 Ayudante/a de carpintero/a
 Limpiador/a o fregador/a de catering
 Ayudante/a de electricista
 Pinche de catering
 Ayudante/a de pintor/a
 Peón de catering
 Mozo/a de almacén
 Socorrista

ANEXO II

**CATEGORÍA DE LOS CENTROS DE TRABAJO
 A EFECTOS RETRIBUTIVOS**

CATEGORÍA 'A'

Hotel de 4 y 5 estrellas
 Café Bar especial A y B
 Hotel Residencia de 4 estrellas
 Bar Americano
 Hotel Apartamentos de 4 estrellas
 Sala de Fiestas y Discoteca lujo 1ª
 Apartamento Extrahotelero lujo
 Motel de 4 estrellas
 Restaurante de 4 y 5 tenedores
 Salón de té
 Hotel Rural

CATEGORÍA 'B'

Hotel de 3 y 2 estrellas
 Cafetería de 2 y 3 tazas
 Hotel Residencia de 3 y 2 estrellas
 Bar de 2ª y 1ª
 Hotel Apartamentos de 3 y 2 estrellas
 Sala de Fiestas y Discoteca 2ª
 Apartamento Extrahoteleros de 1ª y 2ª
 Catering y Colectividades
 Residencia Apartamentos de 3 y 2 estrellas
 Lavandería Hotelera centralizada
 Hostal Residencia de 3 estrellas
 Casino de Segunda y Tercera
 Hostal de 3 estrellas
 Pizzería
 Motel de 3 y 2 estrellas
 Tablao Flamencos
 Ciudad de vacaciones 3 y 2 estrellas
 Granja
 Pensión de 3 estrellas
 Barbacoa
 Restaurante de 3 y 2 tenedores
 Establecimiento Turístico de Interior.

CATEGORIA 'C'

Hotel de 1 estrella
 Restaurante de 1 tenedor
 Hotel Residencia de 1 estrella
 Cafetería de 1 taza
 Hotel Apartamentos de 1 estrella
 Bar de 3ª y 4ª
 Apartamento Extrahotelero de 3ª
 Taberna y Bodegón
 Residencia Apartamentos de 1 estrella
 Casa de comida
 Hostal de 2 y 1 estrellas
 Taberna que sirven comidas
 Motel de 1 estrella
 Heladería
 Pensión de 2 y 1 estrellas
 Sala de Fiestas y Discoteca de 3ª
 Fonda y Casa de huéspedes
 Salón de baile
 Ciudad de vacaciones de 1 estrella
 Agroturismo
 Viviendas Turísticas Vacacionales

ANEXO III

TABLA FIJA DE TRAMOS DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADOS

Nivel Retributivo	Categoría del Establecimiento	A (3 años) Euros mes	B (6 años)	C (9 años)	D (14 años)	E (19 años)	F (24 años)
I	A	12,08	33,77	64,58	101,53	145,86	171,73
	B	11,91	33,32	63,69	100,07	143,74	169,21
	C	11,71	32,81	62,65	98,39	141,29	166,32
II	A	11,27	31,63	60,30	94,57	135,71	159,70
	B	11,15	31,32	59,68	93,57	134,23	157,96
	C	10,97	30,82	58,69	91,96	131,88	155,17
III	A	10,58	29,78	56,60	88,56	126,92	149,29
	B	10,41	29,33	55,69	87,08	124,75	146,73
	C	10,23	28,85	54,74	85,54	122,51	144,07
IV	A	9,92	28,01	53,07	82,82	118,53	139,35
	B	9,70	27,45	51,95	81,01	115,88	136,23
	C	9,61	27,19	51,42	80,15	114,62	134,74
V	A	9,37	26,54	50,14	78,06	111,56	131,11
	B	9,28	26,32	49,68	77,31	110,46	129,81
	C	9,24	26,19	49,42	76,90	109,87	129,10
VI	A - B - C	8,83	25,11	47,24	73,36	104,69	122,97

ANEXO IV

COMUNICADO DE LLAMAMIENTO A LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y A LA OFICINA DE EMPLEO

Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, y artículo 8º del XIV Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

EMPRESA:

D. DNI/NIE: como:.....
 de la empresa:..... NIF:..... Actividad:.....
 con domicilio social en:.....
 CCC Seguridad Social empresa:..... Centro de trabajo (nombre comercial, en su caso y domicilio:.....
 CCC Seguridad Social del centro de trabajo:.....

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, garantizando la ocupación prevista en el XIII Convenio Colectivo de Hostelería de Illes Balears, comunica al:

TRABAJADOR:

Nombre y apellidos:..... N° de afiliación SS: DNI:..... fecha nacimiento:.....
 domicilio:..... puesto de trabajo:

Que, teniendo Vd. la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios;

Desde el día:..... Hasta el día:.....

fecha, esta última, en la que se estima concluyan y, por lo tanto, se interrumpan las actividades para las que está contratado.

OBSERVACIONES:

.....

En, a de del año 201.....

La Empresa El Trabajador
 (recibí el llamamiento)

ANEXO V

COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS
 Art. 8º XIV Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

En a de del año dos mil.....

Señor (a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día....., quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La Empresa El Trabajador
Recibí el duplicado (fecha y firma)

ANEXO VI

**XIV CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES ARTÍCULO 7º.1
PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO**

EMPRESA CCC S.S..... CIF.....
CENTRO DE TRABAJO Domicilio
Teléfono..... Telefax..... E-mail.....

DATOS DEL AÑO 200__.

PLANTILLA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septbre	Octubre	Novbre	Dicbre	Número total de jornadas
TRABAJADORES Y JORNADAS	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	
	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	

Fijos ordinarios
Fijos discontinuos
RETA
() Empleo fijo
Temporales
Puesta. disp. ETT
() Empleo tempor.
Total empleo

La relación entre el volumen de empleo fijo y empleo temporal sobre el total del empleo computable, se halla dividiendo el sumatorio (S) de empleo fijo o temporal, respectivamente, entre el total empleo, multiplicando el resultado por 100. % Fijo

Temporal

[Claves: RETA (Trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos); Puesta disp. ETT (Contratos puesta a disposición por empresas de trabajo temporal)].

PLANTILLA EXCLUIDA

Interinos
Formativos
Relevo
Jubil. espec. 64 a.
Otros
Suma plantilla excluida

TOTAL PLANTILLA

Fecha y Firma:

En la ciudad de Palma de Mallorca a 23 de julio de 2012.

PARTES SIGNATARIAS

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

REPRESENTACIÓN SINDICAL

— o —

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y UNIVERSIDADES

Num. 16669

Resolución del Consejero de Educación, Cultura y Universidades, Presidente del SOIB, de 22 de agosto de 2012, mediante la cual se abren las convocatorias para la presentación de solicitudes de subvenciones con el objeto de financiar acciones formativas dirigidas preferentemente a trabajadores y trabajadoras desempleados, y para la presentación de solicitudes de ayudas de transporte, manutención y alojamiento, de becas cuando se trate de personas con discapacidad desempleadas y ayudas de conciliación, para el período 2012-2013

La Administración Estatal, traspasó a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears las funciones y servicios en materia de gestión de la formación profesional para el empleo mediante el Real Decreto 621/1998, de 17 de abril (BOE núm. 102, de 29 de Abril), los cuales asumió y distribuyó la Comunidad Autónoma mediante el Decreto 51/1998, de 8 de Mayo (BOIB núm. 68, de 23 de Mayo), en virtud de lo que establecían los artículos 12.15 i 15.1 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears. De acuerdo con estos artículos, corresponde a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears la función ejecutiva en materia laboral, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que, para desarrollar su legislación dicte el Estado, como también el desarrollo legislativo y de ejecución de la enseñanza en toda su extensión, nivel y grados, modalidades y especialidades.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, mediante el cual se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE núm. 87, de 11 de Abril), expresa la idea que, en el ámbito de la Unión Europea, el aprendizaje permanente se considera un punto fundamental de la estrategia de ocupación en una economía basada en el conocimiento. Desde el punto de vista normativo, con la publicación de este Real decreto se establece una nueva regulación en el ámbito de la formación ocupacional de forma que es integrada, junto con la modalidad de formación continua, en un solo subsistema de formación profesional para la ocupación.

El Real Decreto 1452/2011, de 31 de octubre (BOE núm. 279, de 19 de Noviembre), ha aprobado la Estrategia Española de Ocupación 2012-2014, que tiene que regir el nuevo enfoque estratégico de las políticas de ocupación durante este periodo, teniendo en cuenta los objetivos que se recogen a la Estrategia Europa 2020. Esta Estrategia Española de Ocupación 2012-2014, tiene que ser un referente común a las iniciativas de ocupación de los diferentes agentes que aplican medidas de políticas activas de ocupación, y tendrá que contribuir a una mayor cooperación entre los diferentes niveles administrativos y territoriales, incluyendo la